الباب الأول تعاريف وأحكام عامة

أ – تعاريف

مادة (1)

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقض السياق بغير ذلك:

صاحب العمل: هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر مهما كان نوعه.

العامل: هو كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت أدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظره ويندرج تحت هذا المدلول الموظفون والمستخدمون الذين يعملون في خدمة صاحب العمل والخاضعون لأحكام هذا القانون.

المنشأة: هي كل وحدة اقتصادية فنية أو صناعية أو تجارية يعمل فيها عمال تهدف الى انتاج سلع أو تسويقها أو تقديم خدمات من أي نوع

عقد العمل: هو كل اتفاق محدد المدة أو غير محدد المدة يبرم بين صاحب العمل والعامل يتعهد فيه الأخير بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إداراته أو أشرافه مقابل أجر يتعهد به صاحب العمل.

العمل: هو كل ما يبذل من جهد أنساني – فكري أو فني أو جسماني – لقاء أجر سواء كان ذلك بشكل دائم أو مؤقت.

العمل المؤقت: هو العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه أو إنجازه مدة محددة.

العمل الزراعي: هو العمل في حراثة الأرض وزراعتها وجني محاصيلها من أي نوع كانت وتربية المواشي والحيوانات الداجنة ودودة القز والنحل وما شابه ذلك.

الخدمة المستمرة: هي الخدمة غير المنقطعة لدى صاحب العمل نفسه أو خلفه القانوني من تاريخ ابتداء الخدمة.

الأجــر: هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقداً أو عينا مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعيا أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعا للإنتاج أو بصورة عمولات.
ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة ، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

الأجر الأساسي: هو الأجر الذي ينص عليه عقد العمل في أثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الأجر البدلات أيا كان نوعها.

إصابة العمل: هي إصابة العامل بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بهذا القانون أو بأية إصابة أخرى ناشئة عن عمله حصلت له أثناء تأدية ذلك العمل وبسببه ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

دائرة العمل: هي الفروع التابعة لوزارة العمل المختصة بشئون العمل في الإمارات الأعضاء في الاتحاد.

ب – أحكام عامة

مادة (2)

اللغة العربية هي اللغة الواجبة في الاستعمال بالنسبة إلى جميع السجلات والعقود والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون أو في أي قرار أو لائحة تصدر تطبيقاً لأحكامه كما تكون اللغة العربية واجبة الاستعمال في التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد.

مادة (3)

لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:

أ- موظفي ومستخدمي وعمال الحكومة الاتحادية والدوائر الحكومية في الإمارات الأعضاء في الدولة وموظفي ومستخدمي وعمال البلديات وغيرهم من الموظفين والمستخدمين والعمال العاملين في الهيئات العامة والمؤسسات العامة الاتحادية والمحلية وكذلك الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعينون على المشروعات الحكومية الاتحادية والمحلية.
ب- أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن.
ج- خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم.
د- العمال الذين يعملون في الزراعة أو المراعي فيما عدا الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

مادة (4)

يكون لجميع المبالغ المستحقة بمقتضى أحكام هذا القانون للعامل أو المستحقين عنه امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد.

مادة (5)

تُعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم استناداً إلى أحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة.

وللمحكمة في حالة الحكم بعدم قبول الدعوى أو رفضها أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

مادة (6)

مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بمنازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في هذا القانون، إذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا القانون، فعليه أن يقدم طلباً بذلك إلى دائرة العمل المختصة، وعلى هذه الدائرة أن تقوم باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً، فإذا لم تتم التسوية الودية تعين على الدائرة المذكورة خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب أليها إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة ، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع، وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة.

وعلى المحكمة خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب إليها أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع. ويجوز للمحكمة أن تطلب حضور مندوب عن دائرة العمل لاستيضاحه فيما ورد بالمذكرة المقدمة منها.

وفي جميع الأحوال لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون بعد مضي سنة من تاريخ استحقاقه كما لا تقبل الدعوى إذا لم تتبع الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

مادة (7)

يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

مادة (8)

يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي وتعتبر السنة الميلادية في تطبيق أحكام هذا القانون (365) بوما والشهر (30) يوما إلا إذا نص عقد العمل على خلاف ذلك.

الباب الثاني: استخدام العمال وتشغيل الأحداث والنساء
أحكام مشتركة لتشغيل الأحداث والنساء

الفصل الأول: استخدام العمال

مادة (9)

العمل حق لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، ولا يجوز لغيرهم ممارسة العمل داخل الدولة إلا بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له.

مادة (10)

في حالة عدم توافر العمال المواطنين تكون الأولوية في استخدام العمال على النحو التالي :

1- للعمال العرب الذين ينتمون بجنسيتهم إلى إحدى الدول العربية.
2- للعمال من الجنسيات الأخرى.

مادة (11)

ينشأ في دائرة العمل قسم لاستخدام المواطنين يختص بما يلي:

أ- إيجاد فرص العمل المناسبة للمواطنين.
ب- مساعدة أصحاب الأعمال على تلبية احتياجاتهم من العمال المواطنين عند الحاجة إليهم.
ج- قيد العمال المواطنين المتعطلين والباحثين عن عمل أفضل في سجل خاص ويتم القيد بناء على طلبهم ويمنح الطالب دون مقابل شهادة بحصول هذا القيد في يوم تقديم الطلب.
وتعطى شهادة القيد رقماً مسلسلا ويكتب اسم الطالب وسنة ومحل إقامته ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة.

مادة (12)

لأصحاب الأعمال أن يستخدموا أي متعطل من العمال المواطنين، وعليهم في هذه الحالة أن يخطروا دائرة العمل كتابة بذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استخدامه.

ويتضمن هذا الإخطار اسم العامل وسنه وتاريخ تسلمه العمل والأجر المحدد له ونوع العمل الذي ألحق به ورقم شهادة القيد.

مادة (13)

لا يجوز استخدام غير المواطنين بقصد العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة إلا بعد موافقة دائرة العمل والحصول على رخصة عمل وفقاً للإجراءات والقواعد التي تقررها وزارة العمل والشئون الاجتماعية.

ولا تمنح هذه الرخصة ألا بتوافر الشروط التالية:

1- أن يكون العامل من ذوي الكفاية المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد.
2- أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً الشروط المنصوص عليها في نظم الإقامة المعمول بها في الدولة.

مادة (14)

لا يجوز لدائرة العمل الموافقة على استخدام غير المواطنين إلا بعد التأكد من واقع سجلاتهم من أنه لا يوجد بين المواطنين المقيدين في قسم الاستخدام عمال متعطلون قادرون على أداء العمل المطلوب.

مادة (15)

يجوز لوزارة العمل والشئون الاجتماعية إلغاء بطاقة العمل الممنوحة لغير المواطن في الحالات الآتية:

أ- إذا ظل العامل متعطلاً عن العمل مدة تجاوز ثلاثة اشهر متوالية.
ب-إذا فقد شرطاً أو أكثر من الشروط التي منحت البطاقة على أساسها.
ج- إذا تبين لها صلاحية أحد العمال المواطنين للحلول محله. وفي هذه الحالة يستمر العامل في عمله إلى نهاية مدة عقده أو بطاقة عمله الممنوحة أيهما اقرب أجلا.

مادة (16)

يُنشأ بوزارة العمل والشؤون الإجتماعية قسم خاص باستخدام غير المواطنين ينظم العمل فيه بقرار من الوزير.

مادة (17)

لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطاً للاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصا له بذلك.

ولا يجوز إصدار هذا الترخيص إلا للمواطنين وفي الحالات الضرورية التي تقتضي إصداره وبقرار من وزير العمل.

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد ويخضع المرخص له لإشراف الوزارة ورقابتها ولا يجوز منح التراخيص المذكورة إذا كان ثمة مكتب للتوظيف تابع للوزارة أو لهيئة معتمدة منها يعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة.

مادة (18)

لا يجوز لوسيط العمال أو مورد العمال المرخص له أن يطلب أو أن يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل قبوله في العمل أو بعده أية عمولة أو مكافأة مادية مقابل حصول العامل على العمل أو أن يستوفي من العامل أية مصاريف إلا وفقاً لما تقرره أو تصادق عليه وزارة العمل والشؤون الإجتماعية.

ويعتبر العمال المقدمون من قبل وسيط الاستخدام أو مورد العمال فور التحاقهم بالعمل عمالا لدى صاحب العمل لهم كافة الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون أي تدخل من وسيط العمل الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته.

مادة (19)

تُحدد بقرارات من وزير العمل والشؤون الإجتماعية القواعد والإجــراءات والنمــاذج التـــي تعتمدها مكاتب الاستخدام العامة والخاصة وكيفية التعاون والتنسيق بين نشاطات مختلف هــذه المكاتب والشروط التي يتم الترخيص بموجبها لتأسيس مكاتــب اســتخدام خاصــة أو للعمــل كوسيط أو مورد للعمال كما تُحدد بقرارات منه جداول التصنيف المهني التـــي تعتمــد أساســا لعمليات الاستخدام.

الفصل الثاني: تشغيل الأحداث

مادة (20)

لا يجــوز تشغيل الأحــداث من الجنسين قبل تمــام الخامســة عشــرة.

مادة (21)

يجب على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يستحصل منه على المستندات الآتية وأن يقوم بحفظها في ملف الحدث الخاص:

1- شهادة ميلادة أو مستخرج رسمي منها أو شهادة بتقدير سنه صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من السلطات الصحية المختصة.
2- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها.
3- موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

مادة (22)

يجب على صاحب العمل أن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص بالأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لمن له الولاية أو الوصايه عليه ومحل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه.

مادة (23)

لا يجوز تشغيل الاحداث ليلاً في المشروعات الصناعية ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً.

مادة (24)

يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية الاجتماعية بعد استطلاع راي الجهات المختصة.

مادة (25)

يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة إلى الأحداث ست ساعات يومياً ويجب أن تتخل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو للصلاة لاتقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من اربع ساعات متوالية، ولا يجوز إبقاء الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة.

مادة (26)

لا يجوز تكليف الأحداث بعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو ابقاؤهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في ايام الراحة.

الفصل الثالث: تشغيل النساء

مادة (27)

لا يجوز تشغيل النساء ليلا ويقصد بكلمة ليلا مدة لا تقل عن احدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحاً.

مادة (28)

يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلاً الحالات الآتية:

أ- الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة.
ب- العمل في مراكز إدارية وفنية ذات مسئولية.
ج- العمل في خدمات الصحة والأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية إذا كانت المرأة العاملة لا تزاول عادة عملا يدوياً.

مادة (29)

يُحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك في الأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية بعد استطلاع راي الجهات المختصة.

مادة (30)

" للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها ويشترط إلا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة، وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها "

وللعاملة بعد استنفاذ إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون أجر لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة، إذا كن هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة إلى عملها، ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة أو مصدق عليها من هذه السلطة أنه نتيجة عن الحمل أو الوضع.

ولا تحتسب الإجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الإجازات الأخرى.

مادة (31)

خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين اخريين يومياً لهذا الغرض لا تزيد كل منهما على نصف ساعة.

وتحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

مادة (32)

تُمنح المرأة الأجـــر المماثل لأجر الرجـــل إذا كانت تقـــوم بذات العمـــل.

الفصل الرابع: أحكام مشتركة لتشغيل الأحداث و النساء

مادة (33)

لوزير العمل والشؤون الإجتماعية أن يستثني بقرار منه المؤسسات الخيرية والتربوية من كل أو بعض الأحكام المنصوص عليها في الفصلين السابقين من هذا الباب إذا كانت هذه المؤسسات تهدف إلى التأهيل أو التدريب المهني للأحداث أو للنساء وبشرط أن ينص في الأنظمة الداخلية لهذه المؤسسات على طبيعة الأعمال التي يقوم بها الأحداث والنساء وساعات وشروط العمل فيها بصورة لا تتعارض مع الطاقة الحقيقية للأحداث والنساء.

مادة (34)

يكون مسئولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام الفصلين الثاني والثالث من هذا الباب كل من:

أ- أصحاب العمل أو من يمثلونهم.

ب- من له الولاية أو الوصاية على الحدث وأزواج النساء أو أوليائهن أو الأوصياء عليهن إذا كن قصراً وذلك إذا وافقوا على استخدام الأحداث والنساء خلافاً لأحكام القانون.

الباب الثالث
عقود العمل والسجلات والأجور

الفصل الأول
عقد العمل الفردي

مادة (35)
مع مراعاة ما نص عليه في المادة (2) يكون عقد العمل مكتوبا من نسختين تسلم إحداها للعامل والأخرى لصاحب العمل وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز إثبات كافة شروطه بجميع طرق الإثبات القانونية.

مادة (36)
يحدد في عقد العمل بوجه خاص تاريخ إبرامه وتاريخ بدء العمل ونوعه ومحله ومدته إذا كان محدد المدة ومقدار الأجرة.

مادة (37)
يجوز تعيين العامل تحت التجربة مدة لا تتجاوز ستة أشهر ولصاحب العمل الاستغناء عن خدمات العامل خلال هذه الفترة دون إنذار ودون مكافأة نهاية الخدمة، ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، وإذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح واستمر في العمل وجب احتساب تلك الفترة من مدة الخدمة.

مادة (38)
يكون عقد العمل لمدة غير محددة أو لمدة محددة فإذا حُددت مدته وجب ألا تجاوز أربع سنوات ويجوز باتفاق الطرفين تجديد هذا العقد لمدة أخرى مماثلة أو لمدة أقل مرة واحدة أو أكثر. وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة أو المدد الجديدة امتداداً للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة الإجمالية للعامل.

مادة (39)
يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ بدء تكوينه في أي من الحالات الآتية:

1- إذا كان غير مكتوب.
2- إذا كان مبرماً لمدة غير محددة.
3- إذا كان مكتوباً ومبرماً لمدة محددة، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما.
4- إذا كان مبرماً لأداء عمل معين غير محدد المدة أو قابل بطبيعته لأن يتجدد واستمر العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه.

مادة (40)
إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الأصلية أو انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتبر العقد الأصلي ممتداً ضمنياً بالشروط ذاتها الواردة فيه عدا شرط المدة

مادة (41)

إذا عهد صاحب العمل إلى آخر تأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها كان هذا الأخير مسئولاً وحده بحقوق عماله القائمين بذلك العمل الفرعي والمترتبة لهم بموجب أحكام هذا القانون.

الفصل الثاني: عقد التدريب المهني

مادة (42)

عقد التدريب المهني هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل، ويلتزم بدوره أن يعمل أثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقاً للشروط والزمن الذين يتفق عليهما.

ويجب أن يكون عقد التدريب مكتوباً وإلا كان باطلاً وأن يكون صاحب العمل أو من يقوم بالتدريب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن توجد في المنشأة نفسها الشروط والإمكانيات الفنية اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة.

مادة (43)

يتولى العامل المتدرب البالغ السن القانونية التعاقد بنفسه، ولا يجوز لمن لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر أن يتعاقد مباشرة مع صاحب عمل للتدريب بل يجب أن يمثله وليه الطبيعي أو وصيه الشرعي أو من يتولى أمره.

مادة (44)

1 – يحرر عقد التدريب من ثلاث نسخ على الأقل تودع واحدة منها دائرة العمل المختصة لتسجيلها والتصديق عليها ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة مصدق عليها.

2 – إذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نصاً مخالفاً للقانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية الصادرة تطبيقاً لأحكامه، فلدائرة العمل المختصة أن تطلب من المتعاقدين إزالة تلك المخالفة.

3 – إذا لم تبد دائرة العمل المختصة خلال مخلة شهر من إيداع عقد التدريب لديها أية ملاحظات أو اعتراض، اعتبر العقد مصدقاً عليه حكماً من تاريخ إيداعه.

مادة (45)

يجب أن يتضمن عقد التدريب بيانات عن هوية المتعاقدين أو من يمثلهما على حسب الأحوال وعن كيفية إجراء التدريب ومدته ومراحله والمهنة موضوع التدريب.

مادة (46)

على صاحب العمل أن يمنح المتدرب وقتاً كافياً لتلقي التعليم النظري، وعليه أن يدرب العامل على أصول المهنة والفن الذي استخدم لأجله طيلة المدة المحددة في العقد وأن يعطيه شهادة عند انتهاء كل مرحلة من مراحل التدريب وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل. وكذلك شهادة نهائية عند انتهاء مدة التدريب.

وتكون هذه الشهادة قابلة للتصديق من دائرة العمل المختصة وفق الأصول والإجراءات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية.

مادة (47)

يجوز أن يتعهد العامل في عقد التدريب بأن يعمل بعد انتهاء تدريبه لدى صاحب العمل أو في المنشأة التي جرى تدريبه فيها مدة لا تزيد على ضعف مدة التدريب كما يجوز أن يتعهد صاحب العمل في عقد التدريب باستخدام العامل بعد انتهاء مدة تدريبه.

مادة (48)

تُحدد في عقد التدريب الأجور المستحقة في كل مرحلة من مراحله، ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لعمل مماثل وألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.

مادة (49)

يخضع العامل المتدرب الذي تقل سنه عن ثماني عشرة سنة، قبل بدء تدريبه لفحص طبي لحالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التي يريد التدريب فيها وإذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطاً بدنية وصحية خاصة فيجب أن ينص التقرير الطبي على توافر هذه الشروط في المرشح للتدريب سواء كانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية.

مادة (50)

لوزير العمل أن ينظم بقرار منه التدريب في المهن والحرف التي تتطلب تدريب العمال فيها وأن يحدد مدة التدريب في هذه المهن والحرف والبرامج النظرية والعملية وشروط الفحص والشهادة التي تعطى عند انتهاء مدة التدريب.

وتصدر قرارات الوزير في هذا الشأن بعد استطلاع رأي المؤسسات العامة المعنية وللوزير في جميع الأحوال أن يسمي خبيراً أو أكثر في شؤون المهنة أو الحرفة المراد تنظيم التدريب فيها ليستأنس برأيه في هذا التنظيم.

مادة (51)

لوزير العمل أن يقرر إنشاء مراكز للتدريب المهني منفردة أو بالتعاون مع هيئات مهنية أو خيرية وطنية أو أجنبية أو دولية ويحدد القرار الصادر بإنشاء المركز، المهنة التي يجري التدريب عليها وشروط القبول بالمركز وبرامج الدراسة النظرية والعملية ونظام الامتحانات والشهادات المهنية وغير ذلك من الأحكام اللازمة لحسن سير المركز.

مادة (52)

لوزير العمل والشؤون الإجتماعية أن يُلزم المنشآت والشركات وأصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها بأن تقبل للعمل فيها عدداً معيناً أو نسبة معينة من المواطنين المتدربين وذلك وفق الشروط والأوضاع والمدد التي يحددها.

وللوزير كذلك أن يُلزم المنشآت والشركات وأصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها أن تقبل لأغراض التدريب واستكمال الخبرة العملية فيها عدداً معيناً أو نسبة معينة من طلاب المعاهد والمراكز الصناعية والمهنية وذلك وفق الشروط والأوضاع والمدد التي يتم الاتفاق عليها مع إدارة المنشأة المعنية.

مادة (53)

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عمال فأكثر مراعاة ما يلي:

1- أن يحتفظ بملف خاص لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه وجنسيته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء الخدمة وأجره وما يطرأ من تغيرات والجزاءات التي وقعت عليه والإصابات والأمراض المهنية التي أصيب بها وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك.
2- أن يعد لكل عامل بطاقة إجازات تودع ملفه وتقسم إلى ثلاثة أقسام: الأول للإجازات السنوية، والثاني للمرضية، والثالث للإجازات الأخرى. ويدون صاحب العمل أو من يقوم مقامه في هذه البطاقة كل ما يحصل عليه العامل من إجازات وذلك للرجوع إليها عند طلب أية إجازة.

مادة (54)

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يعد في كل محل أو فرع يزاول فيه العمل السجلات والوثائق التالية :

1- **سجل الأجور:** وتدرج فيه أسماء العمال حسب تواريخ التحاقهم بالخدمة مع إثبات مقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري وملحقاته أو أجر القطعة أو العمولة لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائياً.

2- **سجل إصابات العمل:** ويدون فيه ما يقع للعمال من إصابات العمل والأمراض المهنية وذلك بمجرد علمه بها.

3- **لائحة النظام الأساسي للعمل:** ويدون فيها على وجه الخصوص أوقات العمل اليومي والعطلة الأسبوعية وإجازات الأعياد والتدابير والاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب إصابات العمل وإخطار الحريق وتوضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بمحل العمل. ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.

4- **لائحة الجزاءات:** وتوضع في مكان ظاهر بمحل العمل ويدون فيها الجزاءات التي يجوزتوقيعها على العمال المخالفين وشروط وحالات توقيعها. ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.

الفصل الرابع: الأجور

مادة (55)

تؤدى الأجـــور في أحد أيام العمـــل وفي مكانه بالعملـــة الوطنيـــة المتداولـــة قانـــوناً.

مادة (56)

العمال المعينون بأجر سنوي أو شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في كل شهر وجميـــع العمال الآخرين تؤدى أجورهم مرة كل أسبوعين على الأقل.

مادة (57)

يحسب الأجر اليومي بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة على أساس متوسط ما تناوله العامل في أيام العمل الفعلية خلال ستة الشهور السابقة على انتهاء الخدمة.

مادة (58)

لا يجوز إثبات الوفاء للعمال بالأجر المستحق لهم أيا كانت قيمته أو طبيعته إلا بالكتابة أو الإقرار أو اليمين.

ويعتبر باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان سابقاً على العمل بهذا القانون.

مادة (59)

لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

مادة (60)

لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من اجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية:-

أ- استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه بشرط إلا يجاوز ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة عشرة في المائة من الأجر الدوري للعامل.
ب-الأقساط التي يجب قانونا على العمال دفعها من أجورهم كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات.
ج- اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو السلف المستحقة للصندوق.
د- أقساط أي مشروع اجتماعي أو أية مزايا أو خدمات أخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل.
ه- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها.
و- كل دين يستوفي تنفيذاً لحكم قضائي على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر ، وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعية بنسبة ربع الأجر.

مادة (61)

إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهدة هذا الأخير وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام كل شهر ولصاحب العمل أن يطلب من المحكمة المختصة عن طريق دائرة العمل المختصة السماح له باقتطاع أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال أو مورد آخر.

مادة (62)

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري بغير رضاء كتابي منه إلى سلك عمال المياومة أو العمال الذين يتقاضون أجورهم بالأسبوع أو الساعة أو القطعة.

مادة (63)

يحدد مرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشئون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ونسبة علاوة غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة أو بالنسبة إلى منطقة معينة أو مهنة معينة.

ويقدم الوزير اقتراحه بتحديد أو بإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور بعد استطلاع رأي السلطات المختصة والهيئات المهنية لكل من أصحاب العمل والعمال إذا وجدت واستناداً إلى الدراسات
وجداول تقلبات أسعار تكلفة المعيشة التي تضعها الجهات المختصة في الدولة بحيث تكون تلك الحدود الدنيا كافية لإشباع حاجات العامل الأساسية وضمان أسباب المعيشة.

مادة (64)

تصبح الحدود الدنيا للأجور أو تعديلاتها نافذة اعتباراً من تاريخ نشر المرسوم المحدد لها في الجريدة الرسمية.

الباب الرابع
ساعات العمل والإجازات

الفصل الأول
ساعات العمل

مادة (65)

يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. ويجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم في الأعمال التجارية وأعمال الفنادق والمقاصف والحراسة وغيرها من الأعمال التي يجوز إضافتها بقرار من وزير العمل.

كما يجوز تخفيض ساعات العمل اليومية بالنسبة إلى الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة وذلك بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وتخفض ساعات العمل العادية ساعتين خلال شهر رمضان ولا تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل سكنه ومكان العمل.

مادة (66)

تنظم ساعات العمل اليومية بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترات للراحة والطعام والصلاة لا تقل في مجموعها عن الساعة ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل.

أما في المصانع والمعامل التي يكون العمل فيها على أفواج متعاقبة في الليل والنهار أو في الأعمال التي يتحتم فيها لأسباب فنية واقتصادية استمرار العمل دون توقف فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والطعام والصلاة.

مادة (67)

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل العادية اعتبرت مدة الزيادة وقتاً إضافيا يتقاضى العامل عنه أجراً مساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 25% من ذلك الأجر.

مادة (68)

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العمال وقتاً إضافياً فيما بين الساعة التاسعة مساء والساعة الرابعة صباحا استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمل العادية مضافاً إليها زيادة لا تقل عن 50% من ذلك الأجر.

مادة (69)

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية الإضافية على ساعتين في اليوم الواحد إلا إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإزالة آثاره أو التخفيف منها.

مادة (70)

يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا عمال المياومة فإذا استدعت الظروف تشغيل العامل في هذا اليوم وجب تعويضه يوماً آخر للراحة أو أن يدفع له الأجر الأساسي عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة 50% على الأقل من ذلك الأجر.

مادة (71)

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعه متتاليين فيما عدا أعمال المياومة.

مادة (72)

لا تسري أحكام هذا الفصل على الفئات الآتية :

1. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال ويصدر قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتحديد هذه الفئة.

2. العمال الذين يشكلون طاقم السفن البحرية والعمال الذي يعملون في البحر ويتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم وذلك فيما عدا عمال الموانئ المشتغلين في الشحن والتفريغ وما يتصل بذلك.

مادة (73)

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر في محل العمل جدولاً ببيان يوم الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة إلى جميع فئات العمال مع إخطار دائرة العمل المختصة بصورة من هذا الجدول. فإذا كان المحل لا يتبع نظام الغلق الأسبوعي ، وجب على صاحب العمل أن يضع في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعي لكل فئة من العمال.

مادة (74)

يستحق العامل إجازة رسمية بأجر كامل في المناسبات التالية:

أ- عيد رأس السنة الهجرية	يوم واحد
ب- عيد رأس السنة الميلادية	يوم واحد
ج- عيد الفطر المبارك	يومان
د- عيد الأضحى والوقفة	ثلاثة أيام
ه- المولد النبوي الشريف	يوم واحد
و- الإسراء والمعراج	يوم واحد
ز- العيد الوطني	يوم واحد

مادة (75)

يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته إجازة سنوية لا يجوز أن تقل عن المدد الآتية :

أ- يومان عن كل شهر إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن ستة أشهر وتقل عن السنة.
ب- ثلاثون يوماً في كل سنة إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن سنة.
وفي حالة انتهاء خدمة العامل فإنه يستحق إجازة سنوية عن كسور السنة الأخيرة.

مادة (76)

لصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين على الأكثر ولا يسري حكم التجزئة على الإجازة المقررة للأحداث.

مادة (77)

تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية أيام العطل المقررة قانوناً أو اتفاقاً أو أي مدد أخرى بسبب المرض إذا تخللت هذه الإجازة وتعتبر جزءاً منها.

مادة (78)

يتقاضى العامل أجره الأساسي مضافاً إليه بدل السكن إن وجد عن أيام الإجازة السنوية، فإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين.

مادة (79)

للعامل الحق في الحصول على أحره عن أيام الإجازة السنوية التي لم يحصل عليها إذا فصل من العمل بعد فترة الإنذار المقررة قانوناً. ويحسب هذا البدل على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت استحقاقه في تلك الإجازة.

مادة (80)

على صاحب العمل أن يؤدي للعامل قبل قيامه بإجازته السنوية كامل الأجر المستحق له مضافاً إليه أجر الإجازة المقررة له طبقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (81)

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء إجازة الأعياد أو العطلات التي يتقاضى عنها أجرا كلها أو بعضها وجب أن يعوض عنها بإجازة أخرى مع دفع الزيادة له في الأجر بمقدار 50% من أجره فإذا لم يعوض عنها بإجازة دفع صاحب العمل للعامل زيادة في أجره الأساسي مقدارها 150% عن أيام العمل.

مادة (82)

إذا أصيب العامل بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل وجب عليه أن يبلغ عن مرضه خلال يومين على الأكثر وعلى صاحب العمل أن يبادر إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فوراً للتحقق من مرضه.

مادة (83)

1- لا يستحق العامل أية إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال فترة التجربة.
2- إذا أمضى العامل أكثر من ثلاثة اشهر بعد انتهاء فترة التجربة في خدمة صاحب العمل المستمرة وأصيب بمرض كان له الحق في إجازة مرضية لا تزيد على تسعين يوماً متصلة أو متقطعة عن كل سنة من سنوات خدمته وتحسب على النحو التالي :
أ-الخمسة عشر يوماً الأولى باجر كامل.
ب-الثلاثين يوماً التالية بنصف أجر.
ج-المدد التي تلو ذلك بدون أجر.

مادة (84)

لا يستحق الأجر خلال الإجازة المرضية إذا كان المرض قد نشأ مباشرة عن سوء سلوك العامل مثل تعاطيه المسكرات أو المخدرات.

مادة (85)

يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاذه إجازاته المرضية المنصوص عليها في المواد (82)، (83) ، (84) من هذا القانون إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (86)

إذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض قبل نهاية الخمسة والأربعين يوماً الأولى من الإجازات المرضية ووافق طبيب الحكومة أو الطبيب الذي يعينه صاحب العمل على سبب الاستقالة وجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل المستقيل الأجر الذي قد يكون مستحقاً له عن المدة الباقية من الخمسة والأربعين يوماً الأولى المشار إليها.

مادة (87)

يمنح العامل طوال مدة خدمته ولمرة واحدة إجازة خاصة وبدون اجر لأداء فريضة الحج لا تحسب من إجازاته الأخرى ولا يجوز أن تزيد عن ثلاثون يوماً.

مادة (88)

لا يجوز للعامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل ذلك كان له الحق في إنهاء خدمات العامل دون إنذار وحرمانه من أجره عن مدة الإجازة.

مادة (89)

مع مراعاة ما هو منصوص عليه في هذا القانون يحرم كل عامل لا يعود إلى مباشرة عمله عقب انتهاء إجازته مباشرة من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم الذي انتهت فيه الإجازة.

مادة (90)

مع عدم الإخلال بالحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل بدون إنذار أو المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو أن ينذره بالفصل أثناء تمتعه بإجازته المنصوص عليها في هذا الفصل.

الباب الخامس
سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية

مادة (91)

على كل صاحب عمل أن يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل وكذلك أخطار الحريق وسائر الأخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل كما يجب عليه اتباع كافة أساليب الوقاية الأخرى التي تقررها وزارة العمل والشؤون الإجتماعية وعلى العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وان ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار وأن يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تنفيذ تلك التعليمات.

مادة (92)

على كل صاحب عمل أن يعلق في مكان ظاهر من مكان العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم وذلك باللغة العربية ولغة أخرى يفهمها العامل عند الاقتضاء.

مادة (93)

على كل صاحب عمل أن يعد صندوقاً أو صناديق للإسعافات الطبية مزودة بالأدوية والأربطة والمطهرات وغيرها من وسائل الإسعاف التي تقررها وزارة العمل والشؤون الإجتماعية ويخصص صندوق إسعاف لكل مائة عامل ويوضع الصندوق في مكان ظاهر وفي متناول يد العمال ويعهد باستعماله إلى متخصص في تقديم الإسعافات الطبية.

مادة (94)

مع عدم الإخلال بأحكام اللوائح والقرارات التي تصدرها السلطات الحكومية المختصة يجب على صاحب العمل أن يوفر أسباب النظافة والتهوية التامة لكل مكان من أماكن العمل وأن يزود هذه الأمكنة بالإضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه.

مادة (95)

على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر فحص عماله المعرضين لخطر الإصابة بأحد أمراض المهنة المحددة في الجدول الملحق بهذا القانون فحصاً شاملاً مرة كل ستة أشهر على الأكثر بصفة دورية وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات أولئك العمال.
على الأطباء أن يبلغوا فوراً صاحب العمل ودائرة العمل عن حالات الأمراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها بعد التأكد منها بإجراء البحوث الطبية والمعملية اللازمة وعلى صاحب العمل بدورة أن يبلغ ذلك دائرة العمل.
وللطبيب الذي يجري الفحص الدوري أن يطلب إعادة فحص أي عامل تعرض لمرض مهني بعد مدة اقل من الفترة الدورية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة إذا وجد أن حالته تستدعي ذلك.

مادة (96)

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل العناية الطبية طبقاً للمستويات التي يقررها وزير العمل والشؤون الإجتماعية بالاشتراك مع وزير الصحة.

مادة (97)

لوزير العمل والشؤون الإجتماعية بعد استطلاع رأي وزارة الصحة أن يحدد بقرارات منه التدابير العامة والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المنشآت التي تستخدم عمالا ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وغرف الطعام وتأمين المياه الصالحة للشرب وللنظافة وتصفية ما يعكر الجو من غبار ودخان وتحديد الاحتياطات الواجب اتخاذها ضد الحريق والتيار الكهربائي.

مادة (98)

على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يعلم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وعليه أن يلصق تعليمات خطية مفصلة بهذا الشأن في أمكنة العمل.

مادة (99)

لا يجوز لأصحاب العمل أو لوكلائهم أو لأي شخص له سلطة على العامل أن يدخل أو يسمح بدخول أي نوع من المشروبات الكحولية إلى أماكن العمل لاستهلاكها فيها، كما لا يجوز لهم أن يسمحوا بدخول أي شخص في المنشأة أو البقاء فيها وهو في حالة سكر.

مادة (100)

على العامل أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات آمن العمل وسلامته وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها ويحظر على العامل الإقدام على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل أتلافها.
ولصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات وعقوبات لكل عامل يخالف الأحكام المقررة في الفقرة السابقة.

مادة (101)

على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم الخدمات الآتية:

1. وسائل الانتقال المناسبة.
2. السكن الملائم.
3. المياه الصالحة للشرب.
4. المواد الغذائية المناسبة.
5. وسائل الإسعافات الطبية.
6. وسائل الترفيه والنشاط الرياضي.

ويحدد وزير العمل والشئون الاجتماعية بقرار منه المناطق التي ينطبق عليها حكم هذه المادة كلها أو بعضها وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار إليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئاً منه.

الباب السادس
قواعد التأديب

مادة (102)

الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل أو من يقوم مقامه توقيعها على عماله هي:

1. الإنذار
2. الغرامة
3. الوقف عن العمل بأجر مخفض لمدة لا تزيد على عشرة أيام
4. الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها في المنشآت التي يوجد بها نظام لمثل هذه العلاوات
5. الحرمان من الترقية في المنشآت التي يوجد بها نظام الترقية
6. الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة
7. الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها أو بعضها ولا يجوز توقيع هذا الجزاء لغير الأسباب المذكورة على سبيل الحصر في المادة (120) من هذا القانون

مادة (103)

تحدد لائحة الجزاءات الأحوال التي توقع فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة في المادة السابقة.

ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يصدر بقرار منه لائحة نموذجية للجزاءات والمكافآت ليسترشد بها أصحاب العمل في وضع لوائحهم الخاصة بذلك.

مادة (104)

يجوز أن تكون الغرامة مبلغاً محدداً أو مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن مدة معينة ولا يجوز أن تزيد الغرامة المقررة عن مخالفة واحدة على اجر خمسة أيام كما لا يجوز أن يقتطع من اجر العامل وفاء للغرامات الموقعة عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة (105)

تقيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها أو مناسبتها واسم العامل ومقدار أجره ويفرد حساب خاص لها وتخصص حصيلتها الشهرية للصرف على شؤون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقاً للقرار الذي يصدره وزير العمل والشؤون الإجتماعية في هذا الشأن.

مادة (106)

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من العلاوة الدورية أكثر من مرة واحدة كل سنة كما يجوز تأجيل هذه العلاوة لأكثر من ستة اشهر.

مادة (107)

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من الترقية لأكثر من حركة ترقيات واحدة، ثم يرقى العامل المعاقب في أول حركة تالية عند توفر الشروط اللازمة للترقية.

مادة (108)

تقيد الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جزاء الحرمان من الترقية أو الحرمان من العلاوة أو تأجيلها في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها أو مناسبته واسم العامل ومقدار اجره ويفرد حساب خاص لها ، وتخصص الحصيلة الشهرية لتلك الفروق للصرف على شئون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقا للقرار الذي يصدره وزير العمل والشؤون الإجتماعية في هذا الشأن.

مادة (109)

لا يجوز توقيع أية عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العامل ما لم يكن متصلا بالعمل أو بصاحبه أو بمديره المسئول. كما لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة أو الجمع بين أية عقوبة تأديبية وبين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لنص المادة (61) من هذا القانون.

مادة (110)

لا يجوز توقيع اية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (102) على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما هو منسوب اليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية هذا المحضر.ط يجب ابلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها واسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة.

مادة (111)

لا يجوز اتهام العامل في مخالفة تأديبية مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ستين يوماً.

مادة (112)

يجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة أو الإضراب عن العمل.

وتبدأ مدة الوقف من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه. ولا يستحق العامل أجرة عن مدة الوقف المذكورة، فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب أعادته إلى عمله، كما يجب أداء أجره كاملاً عن مدة الوقف إذا كان وقفه عن العمل كيدياً من جانب صاحب العمل.

الباب السابع
في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة
الفصل الأول
انتهاء عقد العمل

مادة (113)

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

1. إذا اتفق الطرفان على إنهائه شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية.
2. إذا انتهت المدة المحددة في العقد ما لم يكن قد امتد صراحة أو ضمنا وفق أحكام هذا القانون.
3. بناء على إرادة أحد الطرفين في عقود العمل غير المحددة المدة وذلك بشرط التقيد بأحكام هذا القانون المتعلقة بالإنذار وللأسباب المقبولة لإنهاء العقد دون تعسف.

مادة (114)

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلاً بشخصه.ولكن العقد ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه كليا عن أداء عمله وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من السلطات الصحية المختصة في الدولة.

على انه إذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله يمكنه من القيام بأعمال أخرى تتفق وحالته الصحية فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الأعمال أن ينقل العامل وبناء على طلبه الى عمل آخر من هذه الأعمال وان يعطيه الأجر الذي يدفعه عادة لمثلها وذلك مع عدم الإخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون.

مادة (115)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام صاحب العمل بفسخه لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (120) كان ملتزماً بتعويض العامل عما أصابه من ضرر على أن لا يجاوز مبلغ التعويض بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة الباقية من العقد أيهما أقصر وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

مادة (116)

إذا فسخ العقد من جهة العامل لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (121) كان العامل ملتزماً بتعويض صاحب العمل عما يكون قد لحقه من خسارة نتيجة فسخ العقد،على ألا يجاوز مبلغ التعويض أجر نصف شهر عن مدة ثلاث أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما اقصر وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

مادة (117)

1. يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة لسبب مشروع في أي وقت لا حق لانعقاد العقد بعد إنذار الطرف الآخر كتابة قبل انتهائه بثلاثين يوما على الأقل.
2. بالنسبة إلى عمال المياومة يتم الإنذار في المدد الآتية:

أ- أسبوعا واحداً إذا اشتغل العامل مدة تزيد على ستة اشهر وتقل عن السنة.

ب- أسبوعان إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن سنة واحدة.

جـ شهر واحد إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات .

مادة (118)

يظل العقد قائماً طوال مدة الإنذار المشار إليها في المادة السابقة وينتهي بانتهائها ويستحق العامل أجره كاملا عن تلك المهلة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه، ويجب عليه إن يقوم بالعمل خلالها إذا طلب منه صاحب العمل ذلك.
ولا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإنذار أو تخفيض مهلته، و لكن يجوز الإتفاق على زيادة تلك المهلة.

مادة (119)

إذا أغفل صاحب العمل أو العامل إنذار الطرف الآخر بإنهاء العقد أو إذا انقص مهلة الإنذار وجب على الملتزم بالإنذار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً يسمى (بدل إنذار) ولو لم يترتب على إغفال الإنذار أو انقاص مدته ضرر للطرف الآخر ويكون التعويض مساوياً لاجر العامل عن مهلة الإنذار كلها أو الجزء الناقص منها.
ويحسب بدل الإنذار على أساس آخر أجر كان يقبضه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم الشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) من هذا القانون بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

مادة (120)

يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار في أي من الحالات الآتية:-

أ- إذا انتحل العامل شخصية أو جنسية زائفة، أو قدم شهادات أو مستندات مزورة.
ب- إذا كان العامل معيناً تحت التجربة ووقع الفصل أثناء مدة التجربة أو في نهايتها.
ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال (48) ساعة من وقت علمه بوقوعه.
د- إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وأن يكون قد أحيط بها شفوياً إذا كان أمياً.
ه- إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقا لعقد العمل واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك.
و- إذا حكم على العامل نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
ز- إذا أفشى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها.
ح- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثر بمخدر.
ط- إذا وقع منه أثناء ساعات العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد زملائه في العمل.
ي- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.

مادة (121)

يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار في إحدى الحالتين الآتيتين:

أ- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل في المواد المنصوص عليها في العقد أو القانون.
ب- إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانوناً اعتداء على العامل.

مادة (122)

يعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفيا إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصلة بوجه خاص يعتبر الإنهاء تعسفيا إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جدية إلى الجهات المختصة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.

مادة (123)

أ- إذا فصل العامل فصلاً تعسفياً فللمحكمة المختصة أن تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته وبعد تحقيق ظروف العمل، ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر تحسب على أساس أخر أجر كان يستحقه.

ب- لا تخل أحكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأة المستحقة له وبدل الإنذار المنصوص عليهما في هذا القانون.

مادة (124)

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحياً قبل استنفاذه الإجازات المستحقة له قانونا ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان الاتفاق مبرماً قبل العمل بهذا القانون.

مادة (125)

على صاحب العمل أن يعطي العامل بناء على طلبه وفي نهاية عقدة شهادة نهاية خدمة تمنح بغير مقابل يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ومدة خدمته الإجمالية ونوع العمل الذي كان يؤديه وأخر أجر كان يتقاضاه وملحقاته أن وجدت.

كما يجب عليه أن يرد إليه ما قد يكون له من شهادات و أوراق و أدوات.

مادة (126)

إذا حدث تغير في شكل المنشأة أو مركزها القانوني فإن عقود العمل التي تكون سارية وقت حدوث التغير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة وتعتبر الخدمة مستمرة ويكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسئولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغير وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسئولية وحده.

مادة (127)

إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمله كان لصاحب العمل أن يشترط على العامل إلا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق إن يكون العامل بالغاً إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت إبرامه، وأن يكون الاتفاق مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة.

مادة (128)

إذا انقطع العامل غير المواطن لغير سبب مشروع عن العمل قبل نهاية العقد المحددة المدة فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو بأذن من صاحب العمل طوال سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل ،كما لا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.

مادة (129)

إذا انذر العامل غير المواطن صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مهلة الإنذار المقررة قانوناً فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو بإذن من صاحب العمل لمدة سنة من تاريخ انقطاعه عن العمل ، ولا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.

مادة (130)

يستثنى من أحكام المادتين 128 ، 129 العامل غير المواطن الذي حصل قبل التحاقه بعمل آخر على موافقة وزير العمل والشئون الاجتماعية بناء على تنسيب من صاحب العمل الأصلي.

مادة (131)

يتحمل صاحب العمل عند انتهاء العقد نفقات عودة العامل إلى الجهة التي استقدمه منها أو إلى أي مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه. و إذا التحق العامل بعد انتهاء عقده بخدمة صاحب عمل آخر كان هذا الأخير ملتزماً بنفقات سفر العامل عند انتهاء الخدمة ، ومع مراعاة ما نص عليه في البند السابق إذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله قامت السلطات المختصة بذلك على نفقة صاحب

العمل ويجوز لهذه الجهة تحصيل ما أنفقته بطريق الحجز.
فإذا كان سبب إنهاء العقد يرجع إلى العامل جرى ترحيله على نفقته إذا كان لديه ما يفي بذلك.

مادة (131) مكرر

1- في تطبيق أحكام المادة السابقة يقصد بنفقات عودة العامل قيمة تذكرة سفره وكذلك ما قد ينص عليه عقد العمل أو نظام المنشأة من أحقية العامل في نفقات سفر عائلته ونفقات شحن أمتعته.

2- وفي الحالات التي يوفر فيها أصحاب العمل السكن للعامل يلتزم العامل بإخلاء السكن في مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء خدمته.

3- ولا يجوز تأخر العامل في إخلاء السكن بعدها لأي سبب من الأسباب بشرط أن يؤدي صاحب العمل إلى العامل ما يأتي:

أ- النفقات المبينة في البند (1) من هذه المادة

ب- مستحقات نهاية الخدمة وأية مستحقات أخرى يلتزم بها صاحب العمل طبقا لعقد العمل أو نظام المنشأة أو القانون

4- فإذا نازع العامل في قيمة النفقات والمستحقات المشار إليها وجب على دائرة العمل المختصة تحديد هذه النفقات والمستحقات بصفة مستعجلة خلال أسبوع من تاريخ إبلاغها على أن تخطر بها العامل فور تحديدها.

5- ويبدأ في هذه الحالة سريان مدة الثلاثين يوما المشار إليها في البند (2) من هذه المادة اعتبارا من تاريخ قيام صاحب العمل بإيداع النفقات والمستحقات المحددة بمعرفة دائرة العمل خزانة وزارة العمل بصفة أمانة. فإذا لم يقم العامل بإخلاء السكن بعد انتهاء الثلاثين يوما المذكورة تقوم دائرة العمل بالتعاون مع السلطات المختصة بالإمارة المعنية باتخاذ الإجراءات الإدارية اللازمة للإخلاء.

6- ولا تخل أحكام هذه المادة بحق العامل في المنازعة فيها أمام المحكمة المختصة.

مادة (131) مكرر 1

1- يلتزم صاحب العمل بأن يقدم إلى دائرة العمل المختصة ضماناً مصرفياً يصدر بتحديد نوعه ومقداره وإجراءات تقديمه والشركات والمؤسسات التي يطبق عليها وغير ذلك من الأحكام المتعلقة به قراراً من مجلس الوزراء. ويخصص هذا الضمان لحسن تنفيــذ التزامات صاحب العمل المنصوص عليها في المادتين (131) و (131 مكرر1) من هذا القانون.

2- يكون استقطاع أية مبالغ من الضمان المصرفي المشار إليه في الفقرة (1) من هذه المادة بناء على حكم قضائي، وذلك باستثناء الآتي:-

أ- نفقات عودة العامل إلى موطنه أو إلى المكان المتفق عليه مع صاحب العمل.

ب- المبالغ التي يقر صاحب العمل أمام دائرة العمل المختصة باستحقاق العامل لها.

ففي هاتين الحالتين، يجوز للوزارة استقطاع تلك المستحقات من مبلغ الضمان المشار إليه في البنـــد (1) من هذه المادة. وأدائها إلى العامل وفاء للحقوق المقررة.

الفصل الثاني
مكافأة نهاية الخدمة

مادة (132)

يستحق العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة على النحو التالي:

1- أجر واحد وعشرين يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.
2- أجر ثلاثين يوماً عن كل سنة مما زاد على ذلك.
ويشترط فيما تقدم ألا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنتين.

مادة (133)

يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد اكمل سنة من الخدمة المستمرة.

مادة (134)

مع عدم الإخلال بما تقرره بعض القوانين بمنح معاشات أو مكافآت تقاعد للعاملين في بعض المنشآت، تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر كان يستحقه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو باليوم و على أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) من هذا القانون لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة ولا يدخل في الأجر الذي يتخذ أساسا لحساب مكافأة نهاية الخدمة كل ما يعطى للعامل عينا وبدل السكن وبدل الانتقال وبدل السفر وبدل الساعات الإضافية وبدل التمثيل وبدل تداول (بدل الصندوق) وبدل تعليم الأولاد وبدل الخدمات الترفيهية والاجتماعية أو أية بدلات أو علاوات أخرى.

مادة (135)

لصاحب العمل أن يقتطع من مكافأة نهاية الخدمة أية مبالغ تكون مستحقة له على العامل.

مادة (136)

إيفاء للغايات المقصودة من المادة (132) لا تعتبر حالات الاستخدام التي سبقت تاريخ العمل بهذا القانون بأنها حالات يستحق عنها العامل مكافأة نهاية الخدمة ألا إذا كان عاملا مواطنا وذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي يكون العامل قد اكتسبها بموجب قوانين العمل الملغاة أو بموجب عقد العمل أو أي اتفاق أو لائحة أو النظام الداخلي للمنشأة.
وتؤدي المكافأة المستحقة للعامل – في حالة وفاته – إلى المستحقين عنه.

مادة (137)

إذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد غير محدد المدة عمله بمحض اختياره بعد خدمة مستمرة لا تقل عن سنة ولا تجاوز ثلاث سنوات استحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة فإذا زادت مدة خدمته المستمرة على ثلاث سنوات ولم تجاوز خمس سنوات استحق ثلثي المكافأة المذكورة، فإذا زادت مدة خدمته المستمرة على خمس سنوات استحق المكافأة الكاملة.

مادة (138)

إذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد محدد المدة عمله بمحض اختياره قبل نهاية مدة العقد فإنه لا يستحق المكافأة المقررة لنهاية الخدمة ما لم تكن مدة خدمته المستمرة قد جاوزت خمس سنوات.

مادة (139)

يحرم العامل من مكافأة الخدمة كلها في إحدى الحالتين الآتيتين:

أ- إذا فصل من الخدمة لأحد الأسباب المبينة في المادة (120) من هذا القانون أو ترك العمل لتفادي فصله وفق أحكامها.

ب- إذا ترك العمل مختارا ودون إنذار في غير الحالتين المنصوص عليهما في المادة

(121) من هذا القانون وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة أو قبل أن يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالنسبة للعقود المحددة المدة.

مادة (140)

إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكان نظام الصندوق يقضي بأن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل إنما هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وجب أداء مبلغ الادخار للعامل أو المكافأة المستحقة طبقاً للقانون أيهما أكثر.

وإذا لم ينص نظام الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار فضلا عن المكافأة القانونية.

مادة (141)

إذا وجد في المنشأة نظام للتقاعد أو التأمين أو نظام مشابه لهما جاز للعامل المستحق لمعاش التقاعد أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أو التأمين أيهما أفضل.

الباب الثامن
التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة

مادة (142)

إذا أصيب العامل بإصابة عمل أو بمرض مهني مما هو مبين بالجدولين رقمي(2,1)الملحقين بهذا القانون وجب على صاحب العمل أو من يقوم مقامه إبلاغ الحادث فوراً إلى كل من دائرة الشرطة ودائرة العمل أو أحد فروعها التي يقع في دائرتها محل العمل.
ويجب أن يتضمن البلاغ اسم العامل وسنه ومهنته وعنوانه وجنسيته ووصف موجز للحادث وظروفه وما اتخذ من إجراءات لإسعافه أو علاجه.

وتقوم الشرطة فور وصول البلاغ بإجراء التحقيق اللازم ويثبت في المحضر أقوال الشهود وصاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك كما يبين المحضر بوجه خاص ما إذا كان للحادث صلة بالعمل وما إذا كان قد وقع عمداً أو نتيجة لسوء سلوك فاحش من جانب العمل.

مادة (143)

على الشرطة فور انتهاء التحقيق أن ترسل صورة من المحضر إلى دائرة العمل وأخرى إلى صاحب العمل. ولدائرة العمل أن تطلب استكمال التحقيق أو أن تقوم هي باستكماله مباشرة إذا رأت ضرورة لذلك.

مادة (144)

يلتزم صاحب العمل في حالة إصابات العمل وأمراض المهنة بأن يدفع نفقات علاج العامل في إحدى دور العلاج الحكومية أو الأهلية(المحلية)إلى أن يشفى العامل أو يثبت عجزه ويشمل العلاج الإقامة بالمستشفى أو بالمصح والعمليات الجراحية ومصاريف صور الاشعة والتحاليل الطبية وكذلك شراء الأدوية والمعدات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية بالنسبة لمن يثبت عجزه وعلى صاحب العمل فضلاً عما تقدم أن يدفع نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.

مادة (145)

إذا حالت الإصابة بين العامل وأداء عمله وجب على صاحب العمل أن يؤدي إليه معونة مالية تعادل أجره كاملاً طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر أيهما أقصر،فإذا استغرق العلاج أكثر من ستة أشهر ،خفضت المعونة إلى النصف وذلك لمدة ستة أشهر أخرى أو حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو يتوفى أيهما أقصر.

مادة (146)

تحسب المعونة المالية المشار إليها في المادة السابقة على أساس آخر أجر يتقاضاه العامل وذلك بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

مادة (147)

يضع الطبيب المعالج عند انتهاء العلاج تقريراً من نسختين تسلم إحداها للعامل والأخرى لصاحب العمل يحدد فيه نوع الإصابة وسببها وتاريخ حدوثها ومدى صلتها بالعمل ومدة العلاج منها وما إذا كان قد تخلف عنها عاهة مستديمة أو غيرها ودرجة العجز أن وجد وما إذا كان عجزاً كلياً أو جزئياً ومدى قدرته على الاستمرار في مباشرة العمل مع وجود عجز.

مادة (148)

إذا نشأ خلاف حول مدى لياقة العامل للخدمة صحياً أو درجة العجز أو غير ذلك من الأمور المتصلة بالإصابة أو العلاج وجب إحالة الأمر إلى وزارة الصحة وذلك عن طريق دائرة العمل المختصة ويجب على وزارة الصحة كلما أحيل إليها نزاع من هذا النوع أن تشكل لجنة طبية من ثلاثة أطباء حكوميين لتقرير مدى لياقة العامل للخدمة صحيا أو درجة عجزه أو غير ذلك مما يتصل بالإصابة والعلاج.

وللجنة أن تسترشد بمن ترى الاستعانة بهم من أهل الخبرة ويكون قرار اللجنة نهائياً ويقدم إلى دائرة العمل لاتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذه.

مادة (149)

إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل استحق أفراد عائلته تعويضا مساويا لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها أربعة وعشرين شهرا على أن لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم وأن لا تزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم وتحسب قيمة التعويض على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين على العامل المتوفى وفق أحكام الجدول الملحق بهذا القانون.
وفي تطبيق أحكام هذه المادة يقصد بعبارة عائلة المتوفى من كانوا يعتمدون في معيشتهم اعتمادا كليا أو بصورة رئيسية على دخل العامل المتوفى حين وفاته من الأشخاص الآتية:

1. الأرملة أو الأرامل
2. الأولاد وهم:
   أ- الأبناء الذين لم يبلغوا سن السابعة عشرة وكذلك الأبناء المنتسبون بصورة منتظمة في المعاهد الدراسية ولم يتموا أربعا وعشرين سنة من العمر أو العاجزون جسمانيا أو عقليا عن الكسب وتشمل كلمة الأبناء أبناء الزوج أو الزوجة الذين كانوا في رعاية العامل المتوفى حين وفاته.
   ب- البنات غير المتزوجات ويشمل ذلك بنات الزوج أو الزوجة غير المتزوجات اللاتي كن في رعاية العامل المتوفى حين وفاته.
3. الوالدان
4. الاخوة والأخوات وفقا للشروط المقررة بالنسبة إلى الأبناء والبنات

مادة (150)

إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى عجز العامل عجزاً جزئياً دائماً، فإنه يستحق تعويضاً طبقاً للنسب المحددة في الجدولين الملحقين بهذا القانون مضروبة في قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة السابقة حسبما يكون الحال.

مادة (151)

يكون مقدار التعويض المستحق دفعه للعامل في حالة العجز الكلي الدائم هو المقدار ذاته المستحق في حالة الوفاة.

مادة (152)

يجوز لوزير العمل عند الاقتضاء وبالاتفاق مع وزير الصحة تعديل جدول أمراض المهنة رقم (1) وجدول تقدير تعويضات العجز رقم (2) الملحقين بهذا القانون.

مادة (153)

لا يستحق العالم المصاب تعويضاً عن الإصابة أو العجز التي لم تؤد إلى الوفاة إذا إذا ثبت من تحقيقات السلطات المختصة أن العامل تعمد إصابة نفسه بقصد الانتحار أو الحصول على تعويض أو إجازة مرضية أو لأي سبب آخر، أو كان العامل وقت الحادثة واقعاً وبفعله تحت تأثير مخدر أو تحت تأثير الخمر، وكذلك إذا تعمد مخالفة تعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة من محل العمل أو كانت إصابته أو عجزه نتيجة سوء سلوك فاحش مقصود من جانبه أو رفض دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قررته اللجنة الطبية المشكلة وفقاً لأحكام المادة (148).

و لا يلزم صاحب العمل في هذه الحالات بعلاج العامل أو أداء أية معونة مالية إليه

الباب التاسع
منازعات العمل الجماعية

مادة (154)

منازعات العمل الجماعية هي كل خلاف بين صاحب عمل وعماله يتصل موضوعه بمصلحة مشتركة لجميع العمال أو لفريق منهم في منشأة أو مهنة أو حرفة معينة أو في قطاع مهني معين.

مادة (155)

إذا وقع نزاع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم وفشل الطرفان في تسويته وديا وجب عليهما اتباع الخطوات التالية:-

1- يقدم العمال شكواهم أو طلبهم كتابة إلى صاحب العمل ويرسلون في الوقت ذاته صورة منها إلى دائرة العمل.
2- يجيب صاحب العمل كتابة على شكوى العمال أو طلبهم خلال سبعة أيام من أيام العمل اعتباراً من تاريخ تسلمه الشكوى ويرسل في الوقت ذاته نسخة من رده إلى دائرة العمل.
3- إذا لم يرد صاحب العمل على الشكوى خلال المهلة أو لم يؤد رده إلى تسوية النزاع تولت دائرة العمل المختصة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحمد جانبي النزاع الوساطة لحل النزاع ودياً.
4- إذا كان الشاكي هو صاحب العمل قدم شكواه إلى دائرة العمل مباشرة لتتولى الوساطة لحل النزاع ودياً.

مادة (156)

إذا لم تؤدِ وساطة دائرة العمل المختصة إلى حل النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ اتصالها بالواقعة محل النزاع وجب عليها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه مع أخطار الطرفين كتابة بذلك.

مادة (157)

تشكل في كل دائرة للعمل لجنة تسمى لجنة التوفيق وصدر بهذا التشكيل قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

مادة (158)

على كل من طرفي النزاع تتبعه أمام لجنة التوفيق حتى يفصل به وتصدر اللجنة قرارها بأغلبية الآراء خلال أسبوعين من تاريخ إحالة النزاع إليها.

و يكون هذا القرار ملزما للطرفين إذا كانا قد وافقا كتابة أمام اللجنة على قبول قرارها فإذا تخلف هذا الإتفاق، جاز لأي من الطرفين أو لكليهما الطعن في قرار اللجنة أمام لجنة التحكيم العليا و ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور القرار و إلا أصبح نهائيا واجب التنفيذ.

مادة (159)

لا يحول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال الأعضاء في لجنة التوفيق دون استمرار أولئك الأعضاء في أداء مهمتهم فيها ما لم يختر العمال غيرهم.

مادة (160)

تنشأ بوزارة العمل والشئون الاجتماعية لجنة تسمى لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية وتؤلف على النحو التالي:-

1- وزير العمل رئيساً ويحل وكيل وزارة العمل أو مدير عام الوزارة محله في حالة غيابه.
2- قاض من المحكمة الاتحادية العليا يعين بقرار من وزير العدل بناء على ترشيح الجمعية العمومية لهذه المحكمة عضواً.
3- أحد ذوي الخبرة والتجربة في محيط العمل من المشهود لهم بالحيدة يعين بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية عضواً. ويجوز تعيين عضوين احتياطيين من بين فئتي العضوين الأصليين ليحلا محلهما في حالة غيابهما أو قيام مانع لديهما.

ويكون تعيين الأعضاء الأصليين والاحتياطيين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ويتم ذلك بأداة التعيين ذاتها.

مادة (161)

تختص لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العلم الجماعية بالفصل بصورة نهائية وباتة في جميع الخلافات التي ترفع إليها من قبل أصحاب الشأن وتصدر قراراتها بالأغلبية ويجب أن تكون مسببة.

مادة (162)

يصدر قرار مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزير العدل بتنظيم إجراءات التقاضي وغير ذلك من القواعد اللازمة لحسن سير العمل أمام لجان التوفيق ولجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية.

ولهذه اللجان في سبيل أداء عملها حق الإطلاع على الأوراق والمستندات والسجلات وسائر الأدلة وإلزام حائزها بتقديمها ودخول المنشأة لإجراء التحقيق المطلوب واتخاذ ما تراه من الإجراءات للفصل في النزاع.

مادة (163)

لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين أن يعودا لإثارة النزاع الذي صدر في شأنه قرار نهائي من إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الباب إلا بموافقة طرفي النزاع.

مادة (164)

تطبق اللجان المنصوص عليها في هذا الباب أحكام هذا القانون والقوانين السارية وأحكام الشريعة الإسلامية وما لا يتعارض معها من قواعد العرف ومبادئ العدالة والقانون الطبيعي والقانون المقارن.

مادة (165)

تنفذ قرارات لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية بالتعاون مع الجهة المختصة في كل إمارة.

الباب العاشر
تفتيش العمل

مادة (166)

يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يلحقون بوزارة العمل والشئون الاجتماعية ويكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا القانون.

و يحمل مفتشو العمل بطاقات تثبت صفاتهم تصدرها لهم وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية.

مادة (167)

يختص مفتش العمل بما يأتي:

أ- مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث والنساء.

ب-تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام القانون.

ج- إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.

د- ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لاحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً لاحكام هذا القانون.

مادة (168)

يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم أعمال وظائفهم أمام وزير العمل والشئون الاجتماعية يميناً بأن يحترموا القانون ويؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص ولا يفشوا أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف. وعليهم أن يحيطوا الشكاوي التي تصل إليهم بالسرية المطلقة وألا يبوحوا بأمرها لصاحب العمل أو من يقوم مقامه.

مادة (169)

على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات والبيانات اللازمة لأداء واجبهم وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم أو أن يوفدوا مندوباً عنهم إذا ما طلب منهم ذلك.

مادة (170)

يحق لمفتش العمل اتخاذ أي من التدابير الآتية:

1- دخول أية منشأة خاضعة لأحكام هذا القانون في أي وقت من أوقات الليل أو النهار دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل.

2- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للاستيثاق من سلامة تنفيذ القانون وله على الأخص:-

أ- سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام القانون.

ب-الاطلاع على جميع المستندات اللازم الاحتفاظ بها طبقا لقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له والحصول على صور ومستخرجات منها.

ت-أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الأعمال الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثرا ضارا على صحة العمال أو سلامتهم بقصد تحليلها في المختبرات الرسمية ولمعرفة مدى هذا الأثر مع إخطار صاحب العمل أو ممثله بالنتيجة واتخاذ الإجراءات المناسبة في هذا الشأن.

د- التأكد من تعليق الإعلانات والنشرات التي يوجب القانون تعليقها في محل العمل.

مادة (171)

يصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية اللوائح التنفيذية اللازمة لتنظيم أعمال التفتيش المنصوص عليها في المادة السابقة.

مادة (172)

مع عدم الإخلال بما نص عليه في المادة(169)على من يقوم بالتفتيش أن يخطر صاحب العمل أو ممثله بحضوره، وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم بالتفتيش من أجلها تقتضي غير ذلك.

مادة (173)

لمفتش العمل أي يطلب من أصحاب العمل أو وكلائهم، ولضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم إدخال تعديلات في الأجهزة والمعدات المستعملة لديهم وذلك في الآجال التي يحددها وله كذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً.

مادة (174)

إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفة لهذا القانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية له، حرر محضراً ليثبت فيه المخالفة ورفعه إلى دائرة العمل المختصة لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف.

مادة (175)

لمفتش العمل أن يطلب عند الاقتضاء من السلطات الإدارية المختصة ومن رجال الشرطة تقديم المساعدة اللازمة.

وإذا كان التفتيش متعلقا بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش أن يصطحب معه بموافقة مدير دائرة العمل المختصة طبيبا مختصا من وزارة الصحة أو من يعين لهذا الغرض من الأطباء.

مادة (176)

يضع رئيس مفتشي العمل في المنطقة تقريرا شهريا عن نشاط تفتيش العمل ونواحي التفتيش والمنشآت التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعيتها كما يضع تقريرا سنويا عن التفتيش في المنطقة يضمنه نتائج التفتيش وآثاره وما يراه من ملاحظات واقتراحات وترسل صورة من التقرير الشهري والسنوي إلى دائرة العمل.

مادة (177)

تضع وزارة العمل والشئون الاجتماعية تقريراً سنوياً عن التفتيش في الدولة يتضمن كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ قانون العمل وعلى الأخص في الأمور التالية:

1. بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.
2. بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.
3. إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها وعدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون والمخالفات والجزاءات التي وقعت واصابات العمل وأمراض المهنة.

مادة (178)

تضع وزارة العمل والشئون الاجتماعية نماذج لمحاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتقوم بتعميمها على دوائر العمل في مختلف المناطق.

مادة (179)

مع مراعاة الأولوية المقررة للمواطنين وبالإضافة إلى الشروط العامة المطلوبة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل:

1. أن يكونوا متصفين بالحياد التام.
2. أن لا تكون لهم أي مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.
3. أن يجتازوا فحصاً مسلكياً بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر.

مادة (180)

تعقد دورات تدريبية خاصة تجريها وزارة العمل لمفتشي العمل ويراعى في هذه الدورات تدريب المفتشين بصورة خاصة على ما يأتي:

1- أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.
2- أصول تدقيق السجلات والدفاتر.
3- أصول إرشاد أصحاب العمل إلى تفسير النصوص القانونية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.
4- مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.
5- مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لظروف ممارسة العمل.

الباب الحادي عشر
العقوبات

مادة (181)*

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالحبس مدة و بالغرامة التي لا تقل عن (10،000) عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين:

1- كل من خالف أي نص آمر من نصوص هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له.

2- كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له أو حاول أو شرع في منعه من أداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو التهديد باستعمالها.

3- كل موظف مكلف بتنفيذ أحكام هذا القانون أفشى سراً من أسرار العمل أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من أساليب العمل يكون قد اطلع عليه بحكم وظيفته ولو كان قد ترك العمل.

مادة (181) مكرر (1)

1 – مع مراعاة الأحكام الواردة في قانون دخول و إقامة الأجانب، و دون الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة مقدارها (50،000) خمسون ألف درهم:

أ – كل من يستخدم أجنبيا تسري عليه أحكام قانون العمل، دون الحصول على رخصة عمل.

ب – كل من أغلق منشأة أو أوقف نشاطها دون تسوية أوضاع المكفولين لديه

2 – و تكون العقوبة الحبس و الغرامة (50،000) خمسون ألف درهم في حالة العود لارتكاب أي من الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة

3- يعوض الكفيل الذي يبلغ عن هرب مكفوله بمبلغ (5،000) خمسة آلاف درهماً خصماً من مبلغ الغرامة المحكوم بها كما يخصم من مبلغ الغرامة قيمة تذكرة سفر المكفول.

مادة (181) مكرر (2)

1- يعاقب بغرامة مقدارها (50،000) خمسون ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم اجنبياً على غير كفالته أو لم يقم بتشغيله أو تركه يعمل لدى الغير دون الالتزام بالشروط و الأوضاع المقررة لنقل الكفالة أو دون الحصول على التصريح اللازم لذلك.

و تكون العقوبة الحبس و الغرامة التي مقدارها (50،000) خمسون ألف درهم في حالة العود.

2- يعاقب بالحبس لمدة لاتقل عن شهرين و بغرامة مقدارها (100،000) مائة ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم أو آوى متسللاً.

3- يعفى صاحب المنشأة من العقوبة المقررة إذا ثبت عدم علمه بالواقعة محل الجريمة، و يعاقب من قام بالاستخدام أو الإيواء بعقوبة الحبس المقررة كما تتحمل المنشأة الغرامة المقررة.

4- تستثنى الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة من سريان أحكام الظروف المخففة المنصوص عليها في قانون العقوبات المشار إليه.

* عدلت هذه المادة بمرسوم القانون الإتحادي رقم (8) لسنة 2007

مادة (182)

تتعدد الغرامة بالنسبة الى صاحب العمل بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة بحد أقصى (5،000،000) خمسة ملايين درهم.

مادة (183)

في حالة العودة إلى ارتكاب جريمة قبل مضي سنة على سابقة الحكم على الفاعل في جريمة مماثلة لها يجوز الحكم بمضاعفة العقوبة.

مادة (184)

مع مراعاة ما نص عليه في المواد (126,41,34) تقام الدعوى الجزائية على مدير المنشأة المسئول عن إدارتها كما تقام أيضاً على صاحبها إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

مادة (185)

إذا لم يقم صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه طبقاً لأحكام هذا القانون كان لدائرة العمل المختصة أن تصدر قرار تبين فيه موضوع الإخلال و تعلم به صاحب العمل لاتمام هذه الأعمال في مدة تحدد من تاريخ اعلانه، و الا قامت الدائرة المشار اليها باتمتم الأعمال على نفقة صاحب العمل و تحصيل النفقات بطريق الحجز.

مادة (186)

تراعي دائرة العمل عند تطبيق أحكام القانون و اللوائح و القرارات التنفيذية له الا تلجأ ما أمكن الى طلب اتخاذ الاجراءات الجزائية الا بعد توجيه النصح و الإرشاد الى صاحب العمل و العمال المخالفين و انذارهم عند الاقتضاء كتابة بتصحيح أوضاعهم طبقا للقانون و ذلك قبل السير في تلك الاجراءات.

الباب الثاني عشر
أحكام ختامية

مادة (187)

يعين وزير العمل و الشئون الاجتماعية بقرار منه دوائر العمل و مكاتبها التي تختص بتطبيق أحكام هذا القانون و اختصاصها المكاني.

مادة (188)

يكون لمديري دوائر العمل و مفتشي أقسام التفتيش بوزارة العمل و الشئون الاجتماعية صفة القبض القضائي في تطبيق أحكام هذا القانون و اللوائح و القرارات و الأوامر التي تصدر تنفيذا له.

مادة (189)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

مادة (190)

مع عدم الاخلال بالاعفاء عن الرسوم المقررة في الحالات الواردة في هذا القانون يحدد بقرار من وزير العمل الرسوم المستحقة على استخراج تراخيص مكاتب الاستخدام و تأشيرات و بطاقات العمل و تجديدها و استخراج صور منها و غيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون على الا يجاوز الرسم خمسمائة درهم.

مادة (191)

يجوز لمجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير العمل و الشئون الاجتماعية تقرير أية قواعد تكون أكثر فائدة للعمال المواطنين.

مادة (192)

على وزير العمل و الشئون الاجتماعية اصدار القرارات لتنفيذ أحكام هذا القانون و على الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ أحكامه.

مادة (193)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية و يعمل به بعد ستين يوما من تاريخ نشره.